

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(OCB) PADA KARYAWAN PT. SEMEN TONASA**



**SKRIPSI**

Di Ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (SM) Jurusan Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

Oleh

**NAHRUL HAYAT M.**

**NIM : 10600112041**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
2018**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nahrul Hayat M.  
NIM : 10600112041  
Tempat/Tanggal Lahir : Bulukumba, 05 Oktober 1994  
Jenjang Pendidikan : Starata Satu (S-1)  
Program : Sarjana  
Konsentrasi : Manajemen  
Alamat : Samata  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Semen Tonasa

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusunan sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karnanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 5 Desember 2018

Yang Menyatakan,

**Nahrul Hayat M.**

**NIM. 10600112041**



## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Semen Tonasa” yang disusun oleh **Nahrul Hayat M.**, NIM: 10600112041 Mahasiswa jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 29 Agustus 2018, bertepatan dengan 17 Dzulqaidah 1440 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Samata-Gowa, 6 November 2018

28 Safar 1440 H

### DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
Sekertaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.  
Penguji I : Dr. Siradjuddin, SE. M.Si  
Penguji II : Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE. M.Comm  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.  
Pembimbing II : Ismawati, SE., M.Si.

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Diketahui Oleh:

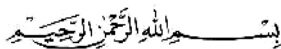
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
UIN Alauddin Makassar.

(.....)

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.

NIP. 19580221 198703 1 002

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..*

Dengan penuh kerendahan hati serta memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir. Shalawat dan taslim semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga maupun sahabatnya, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Penelitian dengan judul **“Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. Semen Tonasa”**. Merupakan salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Mulai dari penyusunan skripsi ini adalah berkat adanya bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Terima kasih yang tak terhingga kepada Kedua orangtua penulis, Muhtar Ali dan Rosmiati yang telah merawat, membesarkan dan

mendidik penulis dengan tulus, ikhlas, penuh kasih sayang dan tawakkal, serta saudara-saudara penulis yang telah memberikan doa dan dorongan.

Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih pula yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor UIN Alauddin Makassar.
2. Dekan Fakultas Ekonomi UIN Alauddin Makassar, Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.
3. Ketua Jurusan Program Studi Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Alauddin Makassar, Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm., dan Bapak Ahmad Efendy SE,MM., atas segala keramahan, perhatian, dan bantuan yang diberikan.
4. Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag. selaku pembimbing I dan Ismawati, S.E., M.Si. selaku pembimbing II atas segala bimbingan, arahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Siradjuddin, SE., M.Si selaku penguji I dan Hj. Eka Suhartini, SE. MM selaku penguji II atas segala arahan dan petunjuknya.
6. Bapak Drs. H. Abbas Padil, MM., selaku penasehat Akademik yang telah banyak meluangkan waktunya terutama dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan.
7. Kepada segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar atas ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan.

8. Kepala PT. Semen Tonasa serta para staf dan pegawai yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan fasilitas dan waktu selama pelaksanaan penelitian.
9. UKM SB eSA yang telah menjadi rumah dan penghuninya yang selalu ada dan memberi motivasi kepada penulis.
10. Teman-teman Manajemen Angkatan 2012, khususnya Manajemen 3,4 yang selalu bersama baik suka maupun duka.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan yang ada dalam skripsi ini, olehnya itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis butuhkan agar lebih baik pada penelitian selanjutnya,, Aamiin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>I</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>11</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>111</b>
<b>ABSTRK.....</b>	<b>1V</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Hipotesis .....	12
D. Definisi Operasional .....	14
E. Penelitian Terdahulu .....	15
F. Tujuan Penelitian .....	16
G. Kegunaan Penelitian .....	17

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
B. Perilaku Organisasi.....	22
C. Kepuasan Kerja .....	25
D. Komitmen .....	33
E. Organizational Citizenship Behaviour .....	38
F. Kerangka Pikir .....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian .....	48
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	48
C. Populasi dan Sampel.....	49
D. Jenis Dan Sumber Data.....	49
E. Metode Pengumpulan Data.....	50

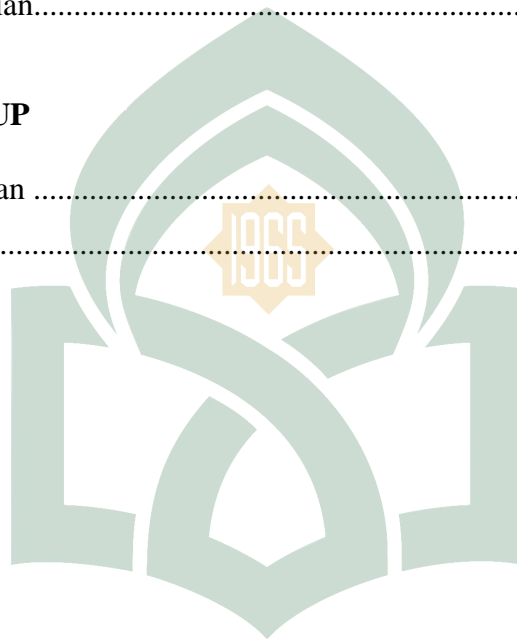
F. Instrumen Penelitian.....	52
G. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	54
H. Uji Instrumen Penelitian.....	56
I. Teknik Analisis Data.....	57

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan... ..	64
B. Hasil penelitian.....	70

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	102
B. Implikasi .....	103



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 M A K A S S A R



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	45
Gambar 4.1 Uji Normalias Histogram.....	78
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas .....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Tabel Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Usia REsponden .....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja Responden.....	72
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	73
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Komitmen.....	75
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel OCB.....	76
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Komitmen.....	78
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas OCB .....	78
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	84
Tbael 4.14 Persamaan Regresi Berganda .....	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	86
Tabel 4.16 Hasil Uji F ( Simultan).....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial).....	89

## ABSTRAK

**Nama** : Nahrul Hayat M.  
**Nim** : 10600112041  
**Judul Skripsi** : **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviuor (OCB) Pada PT. Semen Tonasa**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Semen Tonasa. (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Semen Tonasa, (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Semen Tonasa).

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Tonasa yang berjumlah 56 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pada PT. Semen Tonasa. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 32,237 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 bahwa kepuasan kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. (2) Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel OCB pada PT. Semen Tonasa. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,254 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $4,254 > 1,674$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), dengan demikian variabel *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (3) Variabel Komitmen berpengaruh terhadap OCB pada PT. Semen Tonasa. Hasil pengujian parsial (uji t) nilai t hitung sebesar 3,898 dengan signifikansi sebesar 0,000 Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $3,898 > 1,674$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), dengan demikian variabel *komitmen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu sistem sosial tempat berlangsungnya berbagai interaksi yang bersifat dinamis, terdapat aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, didalamnya terdapat berbagai macam permasalahan yang begitu kompleks sehingga sangat berpengaruh terhadap dinamika organisasi itu sendiri.

Oleh sebab itu, dalam membentuk suatu organisasi yang baik sangat bergantung pada beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor sumber daya manusia. Manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia jadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung (Hasibuan, 2012).

Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya. (Wibowo, 2015)

Suatu organisasi akan maju bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan baiknya hubungan tersebut akan memberikan efek positif terhadap organisasi.

Jika dilihat secara organisasional, setiap individu dalam organisasi telah memiliki peran masing-masing yang selanjutnya di jadikan dasar dalam pelaksanaan tugas sehari-hari atau disebut juga dengan istilah job description. Menurut Greenberg & Baron melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* ini disebut sebagai in-role behavior. Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Vannecia, Eddie dan Roy, 2013)

Dalam pandangan religiusitas juga salah satunya sangat ditekankan perilaku saling tolong-menolong. Dalam agama Islam setiap umatnya diperintahkan untuk saling tolong-menolong kepada orang lain. Hal ini dijelaskan di dalam Al Quran yaitu pada surat Al Maidah ayat 2 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَى وَلَا الْفَلَيْدَ  
وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا  
وَلَا تَجْرِمَنكُمْ شَنَّانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٠٦﴾

TerjemahNya : “

*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syar Allah, dan janganlah kamu melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang hadyu, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari masjidil Haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Departemen Agama RI. Al-Quran dan terjemahnya, 2016 : 106)*

Dalam Tafsir Nurul Qur'an Hal. 297, dijelaskan bahwa Istilah Arab *birr* mempunyai arti yang luas, termasuk : beriman kepada Allah, hari kebangkitan, para nabi, kitab-kitab langit dan para malaikat. Istilah ini juga berarti membantu orang yang miskin dimasyarat, memenuhi kontrak-kontrak dengan sepattnya, bersabar dalam menjalani urusan, dan memberi bantuan dalam kebajikan. Membantu seorang muslim adalah lebih baik dibanding melaksanakan puasa sunat dan perenungan spiritual sebulan penuh. (*wasa'ilusy Syi'ah, jilid 11, Hal.345*).

Imam ash-Shadiq as berkata, “Barangsiapa melangkahkan kaki untuk membantu orang lain, maka dia akan memperoleh pahala yang sama dengan seorang mujahid dalam perang suci (jihad).” (*wasa'ilusy Syi'ah, jilid 8, Hal.586*).

Beliau juga mengatakan, “Dan barangsiapa membantu seorang pelanggar, maka dia juga seorang pelanggar.” (*wasa'ilusy Syi'ah, jilid 11, Hal.345*). (Tafsir Nurul Quran, Jilid 4, Hal. 297-298)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tindakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang karyawan tapi hal ini mendorong efektifitas dalam fungsi organisasi (Robbins dan Coulter, 2010).

Selanjutnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) sendiri dalam perkembangannya telah menjadi bagian penting dalam dinamika ketenagakerjaan, dan didalam perkembangannya itu OCB dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kepuasan kerja dan komitmen.

Kepuasan kerja sendiri juga merupakan masalah bagi setiap karyawan karena juga berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) .

Menurut Robbins, menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. ( Ratnah, 2013 )

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Vannecia, Eddy dan Roy (2013) menyatakan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Yang berarti kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi

munculnya sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan Putri (2015) menyatakan bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh hubungan yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Robbins and Judge Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Shigemi, 2012)

Brayfield, Arthur H. Dan Harold F. Rothe (1951) adalah orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Mutiara S. Panggabean, 2004).

Kepuasan kerja sendiri dalam pandangan islam telah dimuat dalam ayat-ayat al-quran, seperti dalam surah At taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

TerjemahNya :

"Dan katakanlah: "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat hasil pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui antara yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Departemen Agama RI. *Al-Quran dan terjemahnya*, 2016 : 203)



Sebagaimana yang telah dijelaskan surat diatas bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas semata-mata karena Allah SWT.

Dalam Tafsir Al-Muyassar dijelaskan maksud dari surah At Taubah yaitu “Berbuatlah karena Allah dengan melakukan apa yang diridhaiNya berupa ketaatan, menjalankan perintah-perintahNya, dan menjauhi perbuatan-perbuatan Maksiat, sesungguhnya Allah dan RasulNya dan orang-orang mukmin akan melihat apa yang kalian perbuat dan menampakkan urusan kalian, dan kemudian kalian akan dikembalikan pada hari kiamat kepada Dzat yang maha mengetahui apa yang kalian rahasiakan dan tampilkan).(*Tafsir Al-Muyassar, jilid 2, Hal. 9*).

Hal mendasar yang menjadi permasalahan dalam aspek ini adalah munculnya ketidakpuasan pada karyawan. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Edy Sutrisno, 2012).

Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap kepuasan kerja para karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka kondisi tersebut akan mendukung secara positif terhadap karyawan yang selanjutnya akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap perusahaan.

Selain kepuasan kerja ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen.

Komitmen organisasi sendiri dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama yang diajukan oleh porter dkk (1974) dan cara yang kedua diajukan oleh Becker (1960). Menurut Porter dkk (1974) Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak, Becker (1960) Menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja), (Mutiaras S Panggabean 2004).

Komitmen sendiri menurut tinjauan islam sudah diatur dalam Al-quran salah satunya pada surah Al-fath ayat 10 :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنْ أَجْرٍ عَظِيمٍ ﴿١٠﴾

TerjemahNya:

*“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah, tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat dia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa yang menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”.*  
(Departemen Agama RI. Al-Quran dan terjemahnya, 2016 : 512)

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang menepati janjinya maka akan dibalas oleh Allah SWT berupa pahala yang besar. Hal ini tentunya sejalan dengan sikap komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Dalam Tafsir Jalalain dijelaskan bahwa *أَيْدِيهِمْ فَوْقَ اللَّهِ يَدُ اللَّهِ*

(“Tangan”(kekuasaan) Allah diatas tangan mereka) yang berbaiat kepada Nabi SAW. Maksudnya bahwa Allah SWT, menyaksikan pembaiatan mereka itu, maka

Dia kelak akan memberikann balasan pahala-Nya kepada mereka. (*Tafsir Jalalain, Jilid 2, Hal 874*).

Selanjutnya dalam tafsir Al-Muyassar dijelaskan bahwa “ Sesungguhnya orang-orang yang berjanji setia kepadamu, wahai nabi, dalam perjanjian Hudaibiyah atas perkasra perang, sesungguhnya mereka berjanji setia Allah dan mengadakan Akad bersamaNya karena mengharapkan surga dan keridhaanNya. Tangan Allah diatas tangan mereka. Dia bersama mereka mendengar kata-kata mereka, melihat tempat mereka, dan megetahui jiwa raga mereka. Barangsiapa yang melanngar janjinya, niscaya akibat buruk dari melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri. Sebaliknya, barangsiapa menepati janjinya kepada Allah, yaitu bersabar ketika menghadapi musuh dijalan Allah dan membela NabiNya, Muhammada, maka Allah akan memberinya pahala yang besar, yaitu surga. Ayat ini berisi penetapan sifat tangan bagi Allah yang selaras dengan keagunganNya tanpa tasybih (menyerupakan dengan makhlukNya) dan takyif (menanyakan hakikatNya).(*Tafsir Al-Muyassar, jilid 3, Hal. 443*).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Komitmen didalam organisasi atau perusahaan sebenarnya sudah mulai menjadi perhatian bagi para manajer perusahaan, hal ini dapat dilihat dari

spesifikasi pekerjaan yang ditawarkan perusahaan apabila merekrut karyawan yang menjadikan Komitmen sebagai salah satu indikator atau syarat dalam perekrutan. Namun, pengetahuan tentang komitmen seharusnya perlu didalami lagi sebagai manajer maupun karyawan, agar semua elemen baik manajer maupun karyawan betul-betul dapat berkomitmen dengan tujuan organisasi tidak hanya sebatas teori saja.

Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, karyawan yang baik tidak cukup jika hanya memiliki skill yang baik, tetapi juga memiliki perilaku ekstra dimana salah satunya adalah OCB. Oleh karena itu, OCB ini sangat didukung oleh kontribusi dari perusahaan. Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan memunculkan kemauan untuk berupaya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan akan memunculkan semangat untuk bekerja pada porsi yang lebih tinggi. Pegawai tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) pegawai (Putri, 2015). Demikian pula dengan Komitmen, dengan adanya sikap komitmen pada karyawan diharapkan akan menumbuhkan OCB pada karyawan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang tidak hanya memperbaiki fasilitas penunjang oerorganisasi tetapi juga berfokus memperhatikan sumber daya manusianya. Seperti halnya dengan perusahaan PT. Semen Tonasa. PT Semen Tonasa merupakan produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia, yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar (dikutip dari [www.sementonasa.co.id](http://www.sementonasa.co.id)). Dimana, PT. Semen Tonasa telah mengimplementasikan HCMP (Human Capital Master Plan) melaksanakan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif sehingga mampu beradaptasi dengan kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan kerja dan pelayanan terbaik sesuai dengan yang diharapkan.

Produk dari PT. Semen Tonasa seperti yang diketahui telah banyak mendapatkan perhatian dari konsumen dan produknya mampu bersaing dengan semen-semen lainnya. Selama empat dekade, perusahaan telah tumbuh berkembang dan ikut membangun bangsa, melayani pertumbuhan sektor perumahan dan konstruksi regional dan nasional. Selain itu, sejak berdirinya hingga sekarang telah mendapatkan berbagai penghargaan (dikutip dari <http://www.sementonasa.co.id/>).

Dan juga perusahaan terus berupaya berkontribusi menciptakan akuntabilitas yang tinggi terhadap lingkungan dan bangsa. Komitmen ini akan terus dilanjutkan untuk menghasilkan kehidupan yang lebih baik bagi nusa dan bangsa di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan PT. Semen Tonasa telah memberikan perhatian yang sangat besar terhadap kemajuan sumber daya manusianya disamping sumber daya penunjang lainnya, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa program yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini juga diperkuat oleh beberapa observasi yang dilakukan penulis dilingkungan kerja PT. Semen Tonasa dimana beberapa karyawan terlihat memiliki inisiatif dalam pekerjaannya, disela-sela waktu terlihat bercanda dengan karyawan lainnya, dan dibeberapa kondisi juga terlihat karyawan membantu karyawan lainnya. Selain itu beberapa karyawan juga terlibat aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan baik kegiatan formal maupun non formal seperti pelatihan, seminar, arisan, donor darah dan kegiatan lainnya. Oleh sebab itu maka pada penelitian kali ini penulis mencoba untuk mengkaji secara mendalam perilaku karyawan di PT. Semen Tonasa dari sisi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diukur melalui sudut pandang komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang mereka miliki.

walaupun masih sangat kurang diketahui, tetapi munculnya *OCB* menjadi hal yang positif bagi perusahaan, tak terkecuali di perusahaan seperti PT. Semen Tonasa. Diharapkan PT. Semen Tonasa dapat berkembang dan tumbuh menjadi perusahaan kepercayaan masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap OCB pada Karyawan PT. Semen Tonasa”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Semen Tonasa ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB?
3. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap OCB?

## C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2014)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja dan komitmen secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB

Menurut Moorse (1953) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja bergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh (Panggabean, 2004). Sementara komitmen menurut Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu Affective, normative, dan continuance Commitment (Panggabean, 2004).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shigemi (2012) didapatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan uji serempak (uji F) dan

uji koefisien determinasi yakni sebesar 83% OCB dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya adalah faktor lain.

**H1 : Kepuasan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB**

2. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB

Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya (Triton, 2010).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2015) Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh hubungan yang signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**H2 : Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB**

3. Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap OCB?

Secara khusus, Meyer et. Al.,(1993) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki affective commitment yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya. Mereka yang memiliki normative atau moral commitment tetap tinggal karena mererka merasa seharusnya melakukan demikian, dan mereka yang memiliki continuance commitment yang tinggi akan tetap tinggal karena mereka merasa memerlukan (Panggabea, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Puput (2015) didapatkan hasil Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational*



*citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya ( $\beta$ ) 0,510, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ), dan ( $\Delta_{\text{sig}}$ ) 0,241. Jadi, jika perawat memiliki komitmen organisasi dalam dirinya maka akan meningkatkan rasa kepedulian dan tanggung jawab terhadap organisasi.

### **H3 : Secara parsial komitmen berpengaruh terhadap OCB**

#### **D. Definisi Operasional**

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Menurut Hatch dan Farhady (1981) Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. (Sugiyono, 2014). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen
2. Variabel Dependen/Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah OCB.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah kondisi perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.

b. Komitmen (X2)

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku kerja yang sesuai dengan hati nurani, tidak berhubungan dengan suatu sistem formalitas organisasi dan secara bersamaan meningkatkan keberhasilan fungsi suatu organisasi.

## E. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan rujukan dipaparkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Penelitian terdahulu**

No.	Nama	Judul	Tekhnik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Andi Shigemi Muranaka (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap OCB

		Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar		
2.	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S. (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	Analisis regresi berganda.	kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan
3.	Ratnaningsih. SY (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) pada Badan Ketahanan Pangan Propinsi Jawa Timur	Analisis regresi berganda.	Kepuasan Kerja dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap OCB

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**F. Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB pada karyawan PT. Semen Tonasa
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen terhadap OCB

## **G. Kegunaan Penelitian**

### **1. PT. Semen Tonasa**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Semen Tonasa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

### **2. Bagi Akademik**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. TeSemen Tonasa.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Seiring dengan perkembangan zaman, dimana kebutuhan terus bertambah dan persaingan semakin ketat. Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan, Sumber daya manusia kini memiliki peran yang besar bagi kesuksesan suatu perusahaan.

MSDM merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dilihat dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Namun apabila dilihat dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja ( Panggabean, 2004 ).

Dalam kajian Al-quran telah dijelaskan pada surah Al- Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ  
فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



*TerjemahNya :*

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi "mereka berkata :” mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?” Tuhan berfirman : “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.* (Departemen Agama RI. *Al-Quran dan terjemahnya*, 2016 : 6)

Dari ayat di atas secara kontekstual memberi dasar kajian tentang sumber daya manusia, yakni Adam yang notabene-nya mempunyai akal yang berkembang (fitrah). Kondisi potensi inilah, yang kita analisis dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia . Realitas ini akan semakin terasa dalam globalisasi, yang ditandai dengan pergeseran yang cepat dalam segala kehidupan.

Dalam tafsir Al Muyassar dijelaskan bahwa sampaikan –wahai Rasul- kepada manusia Rabbmu berfirman kepada malaikat, “sesungguhnya Aku akan menciptakan di bumi suatu kaum yang sebagian akan meneruskan sebagian yang lain untuk memakmurkannya.” Maka para malaikat berkata, “Ya Rabb kami, tunjukkanlah dan sampaikanlah kepada kami apa hikmah dari penciptaan mereka, padahal mereka akan membuat kerusakan di bumi dan menumpahkan darah dengan cara yang dzalim dan melampaui batas. Sementara kami selalu mentaatiMu, menyucikanMu dengan penyucian yang patut dan sesuai dengan pujian dan keagunganMu, dan memuliakanMu dengan sifat-sifat kesempurnaan dan keagungan?” maka Allah menjawab, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui, berupa kemaslahatan yang rajih dibalik penciptaan mereka. (*Tafsir Al-Muyassar, jilid 1, Hal. 21*)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat ( Burhanuddin, 2015 ).

Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengeolaan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Eric Zimmerman dalam bukunya, *economic Princile and problems*, menyebutkan bahwa sumber daya berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia ( Burhanuddin, 2015 ).

## **2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ( Hasibuan, 2012 : 14) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan Job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas “the right man in the right place and the right man in the right job”.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.



## **B. Perilaku Organisasi**

### **1. Pengertian perilaku organisasi**

Menurut Robbins dan Judge ( 2014) Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektifitas organisasi. ( Wibowo, 2015 ).

Menurut Greenberg dan Baron (2003) perilaku organisasi adalah merupakan bidang yang mencari peningkatan pengetahuan dari semua aspek perilaku dalam pengaturan organisasional melalui metode penggunaan saintifik.

Menurut Jack Duncan (1981) perilaku organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi ( Miftah, 2015 ).

### **2. Perlunya perilaku organisasi**

Terdapat sejumlah alasan diantara pakar, tentang perlunya perilaku organisasi. Namun, dari semua pendapat yang ada menunjukkan bahwa terdapat peningkatan perhatian pada kepentingan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi. Apabila sumber daya manusia diperhatikan pada gilirannya akan memberikan kontribusi lebih tinggi bagi organisasi.

Stuart-Kotze (2006: 13) melihat pentingnya mempelajari perilaku organisasi karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja

SDM akan dapat meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya Stuart-Kotze mendukung perlunya Behaviour Kinetics yang merupakan pendekatan saintifik pada perubahan perilaku karena dapat menunjukkan 4 fungsi penting sains : 1). Mendeskripsikan, 2) menjelaskan, 3) memprediksi. 4) mengontrol. ( Wibowo, 2015).

### **3. Perilaku individu dalam organisasi**

Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lainnya dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.

Adapun pendekatan-pendekatan untuk memahami perilaku individu yaitu:

#### **a. Pendekatan Kognitif**

Ini adalah perilaku oleh rangsangan, dimana perilaku individu terjadi atau timbul dikarenakan adanya rangsangan sehingga timbullah respon atas rangsangan tersebut. Contohnya, jika kita bertemu dengan teman dan kemudian dia bersikap baik pada kita, maka tentu saja kita pun akan bersikap baik pula

#### **b. Pendekatan penguatan**

Ini adalah pendekatan yang dipengaruhi oleh gerak refleks yang didorong oleh sistem syaraf motorik yang ada di otak kita

c. Pendekatan Psikoanalitis

Ini adalah perilaku yang dipengaruhi oleh kepribadiannya. Sedangkan individu memiliki pribadi yang baik adalah individu yang telah matang, yaitu orang yang dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk bagi dirinya dan lingkungannya. Orang yang baik tidak semata-mata mementingkan pribadinya saja, melainkan juga mementingkan kepentingan lingkungannya, (Subekhi dan Jauhar, 2013).

Salah satu model yang menggambarkan cukup komprehensif tentang aspek-aspek penting dalam memahami perilaku individu di organisasi adalah Motivasi (motifasi), Ability (kemampuan), Role perception (persepsi peran), Situational factor (faktor situasional). Pakar dibidang perilaku menyebutnya sebagai model MARS.

- a. Motivasi (Motifasi) berkaitan dengan kekuatan pada diri seseorang yang memengaruhi arah, keinginan, dan persistensinya dalam mengerjakan perilaku tertentu.
- b. Ability (Kemampuan) terkait dengan bakat alamiah dan kapabilitas (kecakapan dan pengetahuan) yang dikembangkan.
- c. Role Perfection (Persepsi Peran) merupakan sejauh mana orang memahami tugas atau peran yang diberikan padanya atau yang diharapkan untuk dilakukan.

- d. Situational Factor ( Faktor Situasional) menunjukkan bahwa individu dapat menjalankan perilaku yang berbeda tergantung situasi yang dialami. ( Taufiq, 2017 ).

Lima perilaku yang biasanya menjadi pembahasan dalam organisasi, yaitu :

- a. Task Performance adalah kelompok-kelompok perilaku yang dapat dikontrol oleh individu yang dapat mendukung pencapaian sasaran organisasi,
- b. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah ragam perilaku yang mengarah pada bentuk kerja sama dan saling membantu antar sesama karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Tindakan-tindakan di mana orang bekerja lebih dari sekedar yang diminta oleh uraian pekerjaan ada dalam kelompok OCB.
- c. Counter Productive Behaviour (CWB). Perilaku-perilaku yang ada dalam kelompok CWB ini biasanya mengganggu karyawan lain, seperti konfli yang tidak perlu, melakukan cara bekerja yang dilarang dan perilaku yang tidak terpuji lainnya. (Taufiq, 2017 :18).

## **C. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Dalam pandangan islam kepuasan kerja telah dimuat dalam ayat-ayat al-quran, seperti dalam surah At taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

TerjemahNya :

*"Dan katakanlah: "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat hasil pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui antara yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".* (Departemen Agama RI. *Al-Quran dan terjemahnya*, 2016 : 203)

Sebagaimana yang telah dijelaskan surat diatas bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas semata-mata karena Allah SWT.

Dalam Tafsir Al-Muyassar dijelaskan maksud dari surah At Taubah yaitu "Berbuatlah karena Allah dengan melakukan apa yang diridhaiNya berupa ketaatan, menjalankan perintah-perintahNya, dan menjauhi perbuatan-perbuatan Maksiat, sesungguhnya Allah dan RasulNya dan orang-orang mukmin akan melihat apa yang kalian perbuat dan menampakkan urusan kalian, dan kemudian kalian akan dikembalikan pada hari kiamat kepada Dzat yang maha mengetahui apa yang kalian rahasiakan dan tampilkan).(Tafsir *Al-Muyassar*, jilid 2, Hal. 9).

Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. ( Wibowo, 2015 )

Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang yang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson, pada umumnya pekerja merasa puas apabila mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkannya. ( Wibowo, 2015).

## **2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Teori-teori kepuasan kerja (Wibowo, 2014) yaitu:

### **a) Two-Factor Theory**

Teori dua faktor merupakan teori kepuasankerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan ) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygienefactor.

### **b) Value Theory**

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

Semakin banyak menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit menerima hasil akan kurang puas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001 : 225) terdapat lima faktor, sebagai berikut :

a) Need Fulfillment ( pemenuhan kebutuhan )

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Discrepancies ( perbedaan )

Menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

c) Value Attainment (pencapaian nilai)

Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) Equity (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

e) Dispositional/genetic component (komponen genetik)

Didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagai merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007). (Puput, 2015) :

a) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

c) Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

d) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e) Kepuasan terhadap Promosi



Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

#### **4. Dampak Ketidakpuasan pada karyawan.**

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara. Misalnya, daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik perusahaan, atau mengelakan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoretik dinamakan EVLN – Model, yang terdiri dari Exit, Voice, Loyalty dan Neglect ( Wibowo, 2015 ).

- a) Keluar (Exit), merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- b) Suara (*Voice*), dengan aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi. Termasuk menganjurkan perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
- c) Kesetiaan (*Loyalty*), secara positif tetapi optimistik menunggu kondisi membaik. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.

- d) Pengabaian (*Neglect*), secara pasif membiarkan kondisi memburuk , termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

## 5. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja

Menurut Wibowo ( 2015 ) beberapa pandangan untuk mengukur kepuasan kerja :

### 1) Pandangan Colquitt, LePine, dan Wesson

Colquitt, LePine, dan Wesson melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu Value fulfillment atau pemenuhan nilai dan Satisfaction with the work itself atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri

### 2) Pandangan Kreitner dan Kinicki

Menurut mereka, unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah :

- a) Need Fulfillment, pemenuhan kebutuhan, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b) Discrepancies, ketidaksesuaian, kepuasan adalah sebagai hasil dari Met expectations, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, dengan apa yang sebenarnya diterima

- c) Value Attainment, pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
- d) Equity, keadilan. Kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaan.
- e) Dispositional / Genetic Components, komponen watak/genetik. Didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik.

Untuk mencapai kepuasan kerja, terdapat hal-hal yang mempengaruhi rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Seperti yang dikemukakan Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal (Hasibuan, 2012).

#### **6. Kepuasan Kerja dan OCB**

Logis apabila mengasumsikan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi determinan OCB seorang karyawan. Karyawan yang lebih puas akan mengutarakan hal yang positif tentang perusahaan, membantu rekan lain, dan melampaui ekspektas kerja normal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Tetapi hubungan ini diperlemah oleh adanya persepsi keadilan. Pada dasarnya,

apabila anda merasa bahwa supervisor, prosedur organisasi, atau kebijakan gaji tidak adil, kepuasan kerja anda akan menurun secara signifikan. Namun ketika anda menganggap bahwa semua hal ini cukup adil, anda memiliki kepercayaan lebih terhadap perusahaan dan lebih bersedia secara sukarela untuk melakukan sesuatu yang melampaui tuntutan kerja normal anda. (Robbins dan Coulter, 2010)

#### **D. Komitmen**

##### **1. Pengertian Komitmen**

Komitmen menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008 : 184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan (Wibowo, 2014).

Luthans ( 2006 ) mendefinisikan komitmen organisasi dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Komitmen sendiri menurut tinjauan islam sudah diatur dalam Al-quran salah satunya pada surah Al-fath ayat 10 :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنْ أَجْرٍ أَعْظَمًا



TerjemahNya:

*“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah, tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat dia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa yang menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”.* (Departemen Agama RI. Al-Quran dan terjemahnya, 2016 : 512)

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang menepati janjinya maka akan dibalas oleh Allah SWT berupa pahala yang besar. Hal ini tentunya sejalan dengan sikap komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Dalam Tafsir Jalalain dijelaskan bahwa *أَيْدِيهِمْ فَوْقَ اللَّهِ يَدُ اللَّهِ* (“Tangan”(kekuasaan) Allah diatas tangan mereka) yang berbaiat kepada Nabi SAW. Maksudnya bahwa Allah SWT, menyaksikan pembaiatan mereka itu, maka Dia kelak akan memberikann balasan pahala-Nya kepada mereka. (Tafsir Jalalain, Jilid 2, Hal 874).

McShane dan Von Glinow (Wibowo, 2014 ) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi. Cara membangun komitmen organisasi adalah :

- a. Justice and Support ( keadilan dan dukungan) Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

- b. Shared Values (nilai bersama) Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi
- c. Trust (kepercayaan) menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko.
- d. Organizational Comprehension ( pemahaman organisasional) menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tat ruang fisik.
- e. Employee involvement (peliatan pekerja) meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith ( Sopiah, 2008 ) mengemukakan bahwa ada 3 komponen komitmen organisasi, yaitu :

- a. Affective Commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. Continue Commitment, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Normative Commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan mampu bertahan menjadi anggota

organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Colquitt, LePine, dan Wesson mempunyai pandangan yang sama tentang tipe komitmen organisasional. Mereka menamakan *affective commitment* sebagai *emotion based*, *continuance commitment* sebagai *cost-based*, dan *normative commitment* sebagai *obligation-based* (Wibowo, 2014 ).

## **2. Kecenderungan Memengaruhi Komitmen**

Terdapat kecenderungan yang dapat memengaruhi tempat pekerjaan, salah satu diantaranya adalah apabila terjadi perubahan komposisi tenaga kerja. Kecenderungan ini menempatkan takana pada beberapa tipe komitmen dan mengubah macam penarikan diri yang terlihat dipekerjaan (Wibowo, 2015 )

## **3. Mengukur Komitmen**

Menurut Langdon dan Osborne, adalah penting untuk dilakukan observasi terhadap tingkat antusiasme dan komitmen yang ditunjukkan pekerja terhadap kesepakatan sasaran tingkat kinerja. Terdapat sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa pekerja mempunyai komitmen pada tugas. Sebagai contoh adalah, mereka mengelaborasi rencana untuk mencapai sasaran atau mulai mengajukan pertanyaan tentang implementasi dan siapa yang harus diberi tahu tentang sasaran. Ini merupakan tanda komitmen positif.

Sebagai tanda komitmen positif : pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah : mengajukan

pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif ( Wibowo, 2014 ).

#### **4. Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Dessler memberikan beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi :

- a. Commit to people-first values. Organisasi mempunyai komitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pada orangnya. Hal ini dilakukan dengan menyatakan secara tertulis, memilih manajer yang tepat, dan melakukan apa yang dikatakan.
- b. Clarify and communicate your mission. Organisasi mengklarifikasi dan mengomunikasikan misi dan ideologi, dilakukan secara kharismatik, menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai, penekanan pada orientasi berbasis nilai dan pelatihan, serta membangun tradisi.
- c. Guarantee organizational justice. Organisasi menjamin keadilan organisasional. Untuk itu organisasi mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif, dan menyelenggarakan komunikasi dua arah secara ekstensif.
- d. Create a sense of community. Organisasi membangun perasaan sebagai komunitas dengan membangun homogenitas berbasis nilai, saling berbagi, saling memanfaatkan dan kerjasama, serta hidup bersama-sama.



- e. Support employee developmnt. Organisasi mendukung pengembangan pekerja. Organisasi mempunyai komitmen untuk aktualisasi, muenusahakan tantangan kerja pertama, memperkaya dan memberdayakan, melakukan promosi dari dalam.

#### **E. *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal ( Agus dan Elisabeth, 2009).

*Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan kegunaan dan fungsi organisasi ( Organ dkk, 2006 )

Sedangkan Newstrom (2007), berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak

terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih. (Putri, 2015).

Selanjutnya, pengertian lain dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. (Organ, 1988; dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002:505), atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Vannecia, Eddie dan Roy, 2013).

Dalam pandangan islam didalam Al-quran telah dijelaskan dalam surah Al-Maidah ayat 2 :

الْفَلَيْدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ  
فَأَصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن  
تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا  
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

TerjemahNya :

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syiar Allah, dan janganlah kamu melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang hadyu, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka*

*menghalang-halangimu dari masjidil Haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Departemen Agama RI. Al-Quran dan terjemahnya, 2016 : 106)*

Dalam Tafsir Nurul Qur'an Hal. 297, dijelaskan bahwa Istilah Arab *birr* mempunyai arti yang luas, termasuk : beriman kepada Allah, hari kebangkitan, para nabi, kitab-kitab langit dan para malaikat. Istilah ini juga berarti membantu orang yang miskin dimasyarat, memenuhi kontrak-kontrak dengan sepattnya, bersabar dalam menjalani urusan, dan memberi bantuan dalam kebajikan. Membantu seorang muslim adalah lebih baik dibanding melaksanakan puasa sunat dan perenungan spiritual sebulan penuh. (*wasa'ilusy Syi'ah, jilid 11, Hal.345*).

Selanjutnya dalam surah Ali Imran ayat 103 :

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ  
أَعْدَاءَ فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ  
النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ ۚ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

TerjemahNya :

*“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali( agama )Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu ( masa Jahiliah ) bermusuh musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu daripadanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat- ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk”. (Departemen Agama RI. Al-Quran dan terjemahnya, 2016 : 63)*

OCB adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan :

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan.
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

### 1. Dimensi OCB

Lima Dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* menurut Dennis W.Organ (Vannecia, Eddie dan Roy, 2013):

#### a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

#### b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini

mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi OCB

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB (Erick, 2010) antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*). :

### a. Budaya dan Iklim Organisasi

Menurut Organ (1995), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Sloot (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka:

- 1) Merasa puas dengan pekerjaannya.
- 2) Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
- 3) Percaya bahwa mereka diperlukan oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu

mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

**b. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)**

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999).

**c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional**

Studi Shore & Wayne (1993) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support* / POS) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal

baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

**d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan**

Kualitas interaksi atasan bawahan juga diyakini sebagai prediktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). Miner (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka

**e. Masa Kerja**

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et al. (1996). Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

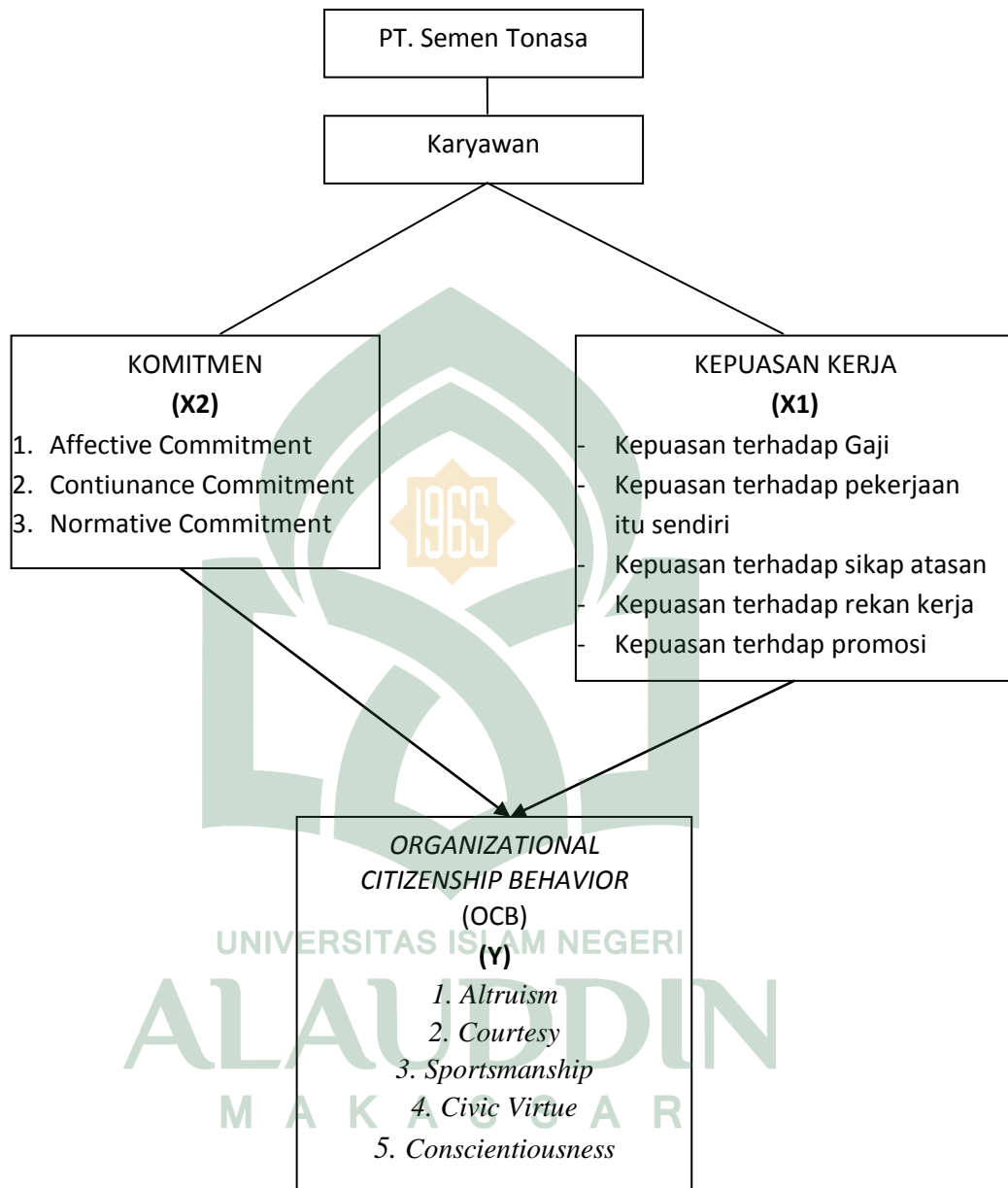


## F. Kerangka Pikir

Seperti yang dijelaskan bahwa, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang karyawan tapi hal ini mendorong efektifitas dalam fungsi organisasi (Robbins dan Coulter, 2010).

Berangkat dari beberapa teori yang telah dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku non formal yang dilakukan oleh karyawan yang tentunya memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan yang selanjutnya mempengaruhi perusahaan atau organisasi. Berdasarkan dari beberapa data yang dipaparkan sebelumnya dimana PT. Semen Tonasa berhasil mendapatkan berbagai macam penghargaan dan sertifikat. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kondisi Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan tersebut yang memberikan peran yang positif kepada perusahaan. maka penelitian akan mengkaji secara empirik sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Semen Tonasa.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

###### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

###### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif menurut (Sugiyono, 2014 ), penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Dengan demikian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan kerja dan komitmen terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Semen Tonasa.

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan judul yang peneliti angkat, yaitu "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap *OCB* pada karyawan PT. Semen Tonasa", maka penelitian ini akan dilakukan di kota Pangkep, Sulawesi Selatan, dengan waktu penelitian selama empat bulan.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Personalia di PT. Semen Tonasa yang jumlahnya 56 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sampling Jenuh.

Menurut Sugiyono (2012) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Mengingat jumlah karyawan dibagian personalia PT. Semen Tonasa kurang dari 100 dimana jumlahnya yaitu 56 orang, maka berdasarkan ketentuan tersebut, peneliti mengadakan penelitian pada seluruh populasi.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

##### **a. Data kuantitatif**

Data yang diperoleh dari PT. Semen Tonasa, yang dapat dihitung seperti data jumlah karyawan dan data penjualan serta data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Semen Tonasa tidak berbentuk angka, seperti data tentang gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, jurnal, karya ilmiah dan informasi-informasi yang diperoleh dari situs resmi PT. Semen Tonasa serta pihak lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan pada PT. Semen Tonasa.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

**E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1. Kuesioner ( daftar pertanyaan ) menurut Sugiyono (2012) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan serta memiliki jawaban yang telah disediakan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2012) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Adapun skala nilai yang digunakan yaitu 1-5 dengan gambaran sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Ragu-ragu (R) : 3
- Tidak setuju (TS) : 2
- Sangat tidak setuju (STS) : 1

2. Observasi, Menurut Sugiono (2012), teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu dilingkungan kantor PT. Semen Tonasa.

## F. Instrumen Penelitian

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Definisi variable	Indikator	Skala pengukuran
1.	Kepuasan Kerja	Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. ( Wibowo, 2015 )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah/Gaji, berkaitan dengan besarnya Upah/gaji yang diberikan dihadapkan dengan pekerjaan yang dilakukan</li> <li>2. Tugas pokok dan fungsi, berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan</li> <li>3. Supervisi oleh Pimpinan, berkaitan dengan kegiatan pemantauan, pengawasan, bimbingan dan penilaian terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Rekan kerja, berkaitan dengan hubungan informal dengan rekan kerja dan kerjasama</li> <li>5. Promosi, berkaitan dengan peluang untuk mendapatkan promosi</li> <li>6. Aturan, berkaitan dengan aturan yang berlaku</li> <li>7. Kondisi, berkaitan dengan Suasana kerja yang kondusif, Kebersihan tempat kerja, Ketersediaan fasilitas kerja, Kemampuan</li> </ol>	Skala likert

			menggunakan fasilitas	
2.	Komitmen	<p>Allen, Meyer dan Smith menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. (Sopiah, 2008)</p>	<p>Allen, Meyer dan Smith (Sopiah, 2008) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Affective commitment</i> atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.</li> <li>2. <i>Continuance commitment</i> yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan Meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.</li> <li>3. <i>Normative commitment</i> yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.</li> </ol>	Skala likert



3.	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	Menurut Organ (1998) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem <i>reward</i> formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. (Puput, 2015)	Menurut Organ (1998) : 1. Altruism, berkaitan dengan bagaimana karyawan meluangkan waktunya membantu rekan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya 2. Courtesy, berkaitan dengan menghargai dan memperhatikan orang lain 3. Conscientiousness, berkaitan dengan bersedia dengan tulus melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan organisasi 4. Civic Virtue, berkaitan dengan perilaku keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi 5. Sportmanship, berkaitan dengan menjaga informasi dan tidak membesar-besarkannya	Skala likert
----	--	---	---	--------------

### G. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” dengan objek yang lain. (Sugiyono, 2012). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen
2. Variabel Dependen/Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah OCB.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.

b. Komitmen (X2)

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku kerja yang sesuai dengan hati nurani, tidak berhubungan dengan deskripsi pekerjaannya dan selanjutnya dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian.

## H. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. (Syofian, 2013 )

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*)  $< 0,05$ , maka terjadi hubungan yang signifikan.

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Muri Yusuf (2014) Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila instrumen itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama.

Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $> 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang  $< 0,60$  menunjukkan kurang handalnya

instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### 3. Teknik Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis Regresi Linier Berganda. Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006 ). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB pada karyawan PT. Semen Tonasa. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a : konstanta

X1 : Kepuasan kerja

X2 : Komitmen

b1, b2: Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (*error*)

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $T_{tabel}$  dengan nilai  $T_{hitung}$ .

Apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$T_{hitung} > T_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$

$T_{hitung} < T_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- ☐ Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- ☐ Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

c. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh

secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

□ Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

#### d. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2015 ). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2015). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2015).

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik

scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

- a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
  - b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Santoso (2012) menyatakan bahwa tujuan uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul disebabkan adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya adalah *time series*, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan, dan seterusnya, karena itu ciri khusus uji ini adalah waktu (Santoso, 2012).

Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin-Watson (D-W). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, 2012) :



- 1) Bila nilai D-W terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Bila nilai D-W terletak diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Bila nilai D-W terletak diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

#### 4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2014 ).

**Tabel 3.2 Koefisien Korelasi**

<b>Inteval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
<b>0.40-0.599</b>	<b>Sedang</b>
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

#### 5) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen

sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2015 ).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Profil Umum**

PT. Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, III, IV dan V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk Unit V.

Berdasarkan Anggaran Dasar, perseroan merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968. Proses produksi bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di packing plant. Proses produksi secara terus menerus dipantau oleh satuan Quality Control guna menjamin kualitas produksi.

Lokasi pabrik yang berada di Sulawesi Selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di daerah Indonesia Bagian Timur.

Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar dan diperkuat oleh sembilan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi penjualan, telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. unit pengantongan semen berlokasi di Palu, Banjarmasin, Bitung, Kendari, Ambon dan Mamuju dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton semen per tahun serta di Makassar, Bali, dan Samarinda dengan kapasitas masingmasing 600.000 ton semen per tahun . Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 X 25 MW dan 2 X 35 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Pendapatan utama perseroan adalah hasil penjualan Semen Portland (OPC), Semen non OPC yaitu Tipe Komposit (PCC), tersebar di wilayah Sulawesi, Kalimantan, Bali, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua. Didukung dengan merek yang sudah terkenal di Kawasan Timur Indonesia, perseroan berusaha secara terus menerus mempertahankan brand image produk dengan menjaga kestabilan pasokan produk di pasar. Selain itu, dukungan sistem distribusi yang optimal juga merupakan unsur kesuksesan penjualan semen. Disamping itu, penjualan ekspor juga dilakukan jika terjadi kelebihan produksi setelah pemenuhan pasar dalam negeri.

Sejak 15 September 1995 Perseroan terkonsolidasi dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. yang sebelumnya bernama PT Semen Gresik (Persero) Tbk. dan sekarang menjadi perusahaan induk dari Perseroan. lebih

dari satu dekade perseroan berbenah dan berupaya keras meningkatkan nilai Perseroan di mata para pemegang saham dan pemangku kepentingan. Berbagai terobosan strategi dan program kerja dalam meningkatkan kinerja Perseroan secara terintegrasi terus dipacu untuk mewujudkan visi perseroan menjadi produsen semen yang efisien dan mempunyai keunggulan yang kompetitif diantara para produsen semen lainnya.

Perseroan telah menyelesaikan pembangunan pabrik Semen Tonasa Unit V yang beroperasi dengan kapasitas 2.500.000 ton pertahun dengan dukungan Power Plant 2 X 35 MW dengan pembiayaan proyek tersebut bersumber dari dana sendiri dan kredit pembiayaan sindikasi perbankan nasional.

## 2. Sasaran Dan Strategi Perusahaan

Sasaran utama Perseroan adalah meningkatkan nilai perusahaan kepada para pemegang saham dan pemangku kepentingan dengan strategi yang berfokus pada kegiatan bisnis utama, yaitu menambang, memproduksi, dan memasarkan produksinya untuk menjamin kelangsungan perseroan dalam jangka panjang. Perseroan juga berkomitmen untuk mempertahankan kekuatan finansialnya dengan manajemen likuiditas yang sehat untuk memenuhi pembiayaan investasi dan pembayaran kewajiban perusahaan dan pertumbuhan arus kas secara berkelanjutan. Selain itu, Perseroan terus melakukan inovasi kerja dalam operasional perusahaan. inovasi kerja dipacu utamanya atas kegiatan-kegiatan inti produksi yang dapat menjamin kelangsungan kinerja Perseroan. Kelangsungan Perseroan merupakan

pendekatan terpadu terhadap kinerja perusahaan di bidang lingkungan, sosial dan ekonomi, dimana ketiga bidang tersebut saling terkait satu sama lain.

### 3. Indikator Kinerja

Perseroan menggunakan volume produksi, penjualan, laba bersih setelah pajak, ebitda serta ratio keuangan sebagai indikator kunci kinerja. Perseroan dianggap berkinerja bagus jika berhasil melampaui target produksi dan penjualan maupun laba bersih serta ebitda. Selain itu, Perseroan berkewajiban mempertahankan covenant ratio atas DSR dan DSCR yang telah ditetapkan dalam perjanjian kredit pembiayaan unit Tonasa V yang pembiayaannya memperoleh sumber dana pinjaman dari Bank Mandiri (Persero) Tbk. dengan sindikasi banknya. Sedangkan untuk proyek pengembangan baru, IRR minimum merupakan target pengembalian yang diinginkan.

### 4. Sumber Pendapatan Perseroan

Sumber pendapatan Perseroan yang besar berasal dari hasil penjualan semen dalam negeri, khususnya di Kawasan Timur Indonesia. Konsumsi semen nasional yang tinggi telah memberikan keuntungan harga yang kompetitif bagi produsen semen nasional. Oleh karena itu, pasar semen dalam negeri tetap merupakan pasar utama yang potensial untuk memperoleh keuntungan yang optimal. Mengingat tantangan yang semakin meningkat ke depan, perseroan tidaklah terlena menikmati kondisi tersebut. Dengan penuh kesadaran, manajemen senantiasa melakukan berbagai strategi alternatif

terbaik yang dapat meningkatkan kinerja dengan efisiensi operasional yang optimal dan strategi keuangan yang kuat.

#### 5. Konsumen dan Pasar

Perseroan berupaya meningkatkan loyalitas pelanggan di daerah pasar dengan berbagai langkah. Menjalinkan kerjasama yang baik dengan para distributor sebagai mediator bisnis serta turut serta dalam pembangunan berbagai proyek infrastruktur merupakan upaya yang dilakukan oleh Perseroan untuk terus mengembangkan pangsa pasar.

#### 6. Visi dan Misi

Menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia yang efisien dan berwawasan lingkungan.

VISI

MISI

1. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakeholders.
2. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
3. Senantiasa berupaya melakukan improvement di segala bidang, guna meningkatkan daya saing di pasar dan produktifitas perusahaan.
4. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara professional.

Produk dari PT. Semen Tonasa seperti yang diketahui telah banyak mendapatkan perhatian dari konsumen dan produknya mampu bersaing

dengan semen-semen lainnya. Selama empat dekade, perusahaan telah tumbuh berkembang dan ikut membangun bangsa, melayani pertumbuhan sektor perumahan dan konstruksi regional dan nasional. Selain itu, sejak berdirinya hingga sekarang telah mendapatkan berbagai penghargaan (dikutip dari <http://www.sementonasa.co.id/>). seperti :

- a. Keberhasilan meraih 9 (sembilan) Penghargaan pada ajang ICA (Indonesia CSR Award) dari Kementerian Pemberdayaan Manusia dan Kebudayaan bekerjasama dengan CFCD (Corporate Forum For Community Development) di tahun 2014,
- b. Meraih penghargaan GOLD AWARD (Kategori tertinggi) dalam ajang International Convention on Cirle (ICQCC) di Colombo-Srilangka pada tanggal 13 Oktober 2014.
- c. Meraih penghargaan sebagai Master Brand yang keempat kalinya berturut-turut kategori semen dari media Makassar Terkini dan Makassar Research pada tanggal 14 Maret 2014.

Serta berbagai sertifikasi yang telah diraih seperti :

- a. Sertifikasi Produk Penggunaan Tanda SNI (SPPT-SNI)
- b. Sistem Manajemen Mutu - SMM (QMS ISO 9001:2008)
- c. Sistem Manajemen Lingkungan - SML (EMS ISO 14001:2004)
- d. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3:1996)
- e. ISPS CODE (International Code for the Security of Ships and Port Facilities)



- f. OHSAS 18001:2007 (Occupational Health & Safety Assessment Series)
- g. System Manajemen Laboraturium (ISO/ IEC 17025;2005)
- h. System Manajemen Terintegrasi (Integrated Management System-IMS)

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai kepuasan kerja dan komitmen terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini bertujuan untuk (1)mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB, (2)mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, (3) mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap OCB. Dalam penelitian ini mengambil 56 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran obyek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Jenis kelamin responden**

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase %
Laki-laki	33	59 %
Perempuan	23	41 %
Jumlah	56	100 %

*Sumber: data primer yang diolah, 2017*

Stereotip peran jenis kelamin menyatakan bahwa pria, karena maskulin, akan berkinerja tinggi dalam perilaku yang berorientasi pada tugas, dan wanita, karena feminin, akan berkinerja tinggi dalam perilaku yang berorientasi pada orang. Akan tetapi, stereotip peran jenis kelamin tidak terbukti ketika hasil dari studi yang berbeda dianggap sebagai suatu kesatuan. Berdasarkan “meta-analisis” dari studi penelitian, pemimpin wanita dan pria ternyata menunjukkan kinerja yang setara dari perilaku yang berorientasi terhadap orang dan perilaku yang berorientasi terhadap tugas tanpa memandang jenis studi. (Ivancevich, 2007)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau 59 % dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan

yaitu sebanyak 23 orang atau 41 %. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada bagian personalia PT. Semen Tonasa.

**b. Karakteristik responden berdasarkan usia**

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden**

Usia	Jumlah Responden	Presentase %
21-30	23	41,07 %
31-40	13	23,21 %
41-50	14	25 %
51-60	6	10,71
Jumlah	56	100%

*Sumber: data primer yang diolah, 2017*

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. (Mahendra, 2014)

Sopiah (2008) mengungkapkan, bukti empiris menunjukkan bahwa umur menentukan perilaku seseorang individu, kemampuan orang bekerja, dan kemampuan merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain.

Berdasarkan table diatas, karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berusia sekitar 21-30 tahun, yaitu terdiri dari 23 orang atau 41,07% dan yang paling sedikit berusia sekitar 51-60 tahun, yaitu terdiri dari 6 orang atau 10,71%.

**c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja perawat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah responden	Presentase %
< 6 tahun	21	36,5%
6-10 tahun	7	12,5%
11-15 tahun	2	3,57%
16-20 tahun	10	17,85%
>20 tahun	16	28,57%
Jumlah	56	100 %

*Sumber: data primer yang diolah, 2017*

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja (Nainggolan et,al (2012), Wirawan, et,al (2014), & Pamungkas et,al (2017. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam

pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu / usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. (Selvia, 2017)

Pada tabel diatas menunjukkan responden yang paling dominan adalah responden yang bekerja dibawah 6 tahun yaitu terdiri dari 21 orang atau 36,5% dan yang paling sedikit yaitu karyawan yang bekerja pada masa kerja antara 11-15 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 3,57%.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 56 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator yang dibagi dalam 14 buah pernyataan.

Hasil tanggapan variabel kepuasan kerja dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	-	-	-	17	39	56
2	X1.2	21	26	9	-	-	56

3	X1.3	-	-	1	12	43	56
4	X1.4	-	-	4	11	41	56
5	X1.5	-	-	4	14	38	56
6	X1.6	-	1	5	4	46	56
7	X1.7	9	30	17	-	-	56
8	X1.8	-	-	-	13	43	56
9	X1.9	-	-	5	12	39	56
10	X1.10	-	-	1	18	37	56
11	X1.11	16	21	19	-	-	56
12	X1.12	13	28	15	-	-	56
13	X1.13	-	-	4	18	34	56
14	X1.14	-	-	2	15	39	56
15	X1.15	-	-	-	16	40	56

Sumber : data Primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju pada variabel kepuasan kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan diurutan kedua tanggapan responden adalah setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sebagian besar telah merasa puas terhadap pekerjaannya. Salah satu indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju yang tinggi adalah tentang kesempatan promosi atau kenaikan jabatan yang diadakan oleh perusahaan PT. Semen Tonasa, yang tentunya secara langsung memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja para karyawan. Tanggapan yang sedikit berbeda yang terdapat pada pernyataan no.2, 7, 11,dan 12 dimana tanggapan responden lebih tinggi

pada jawaban Tidak Setuju dikarenakan pernyataan tersebut bersifat negatif. Adapun pertanyaannya yaitu tentang imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan usahanya yang sebagian besar mendapat tanggapan tidak setuju oleh responden sehingga dapat disimpulkan bahwa sudah adanya kesesuaian gaji yang telah diberikan perusahaan PT. Semen Tonasa kepada para karyawannya.

b. Deskripsi Variabel Komitmen

Variabel komitmen pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 9 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel komitmen dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 Variabel Komitmen**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	R	S	SS	
1	X2.1	-	-	2	28	26	56
2	X2.2	-	-	13	17	26	56
3	X2.3	-	-	10	16	30	56
4	X2.4	-	-	5	19	32	56
5	X2.5	-	-	10	26	20	56
6	X2.6	-	-	4	23	29	56
7	X2.7	-	-	-	29	27	56
8	X2.8	-	-	-	29	27	56
9	X2.9	-	-	-	26	30	56

Sumber : data Primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden mengenai Komitmen sesuai dengan Tabel diatas sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator komitmen yaitu Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment. Hal ini dapat dilihat pada item pertanyaan nomor 4 dimana jumlah responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 32 orang dengan pertanyaan tentang seringnya para karyawan membandingkan perusahaannya dengan perusahaan lain dari segi insentif, kenyamanan, dan pertimbangan lainnya yang memengaruhinya untuk tetap bertahan. Selain itu, tingginya *Continuance Commitment* karena pada indikator ini karyawan menyatakan dampak serius apabila meninggalkan PT. Semen Tonasa karena minimnya peluang kerja yang tersedia. Tinggi dan ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat karyawan PT. Semen Tonasa tidak akan meninggalkan perusahaan, sehingga karyawan akan tetap memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut.

c. Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variabel pelatihan pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi dalam 13 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel Organizational Cityzenhip Behavior (OCB) dijelaskan pada tabel berikut ini :



**Tabel 4.6 Variabel Organizational Citizenship Behaviour ( OCB)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	R	S	SS	
1	Y.1	-	-	-	21	35	56
2	Y.2	-	-	2	21	33	56
3	Y.3	-	-	2	17	37	56
4	Y.4	-	-	3	14	39	56
5	Y.5	-	-	2	16	38	56
6	Y.6	-	-	4	17	35	56
7	Y.7	-	-	12	12	32	56
8	Y.8	-	-	11	18	27	56
9	Y.9	-	-	3	15	38	56
10	Y.10	-	-	4	15	37	56
11	Y.11	-	-	2	16	38	56
12	Y.12	-	-	1	19	36	56
13	Y.13	-	-	1	19	36	56

Sumber : data Primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden mengenai OCB sesuai dengan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan diikuti setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif terhadap indikator-indikator dalam OCB. Hal ini juga dapat dilihat dari item pertanyaan nomor 4 sekaligus dimana

memiliki angka sangat setuju yang tinggi dengan pertanyaannya yaitu karyawan tidak menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele. Hal ini dapat disimpulkan bahwa para karyawan tidak terlalu banyak mengeluh atas permasalahan yang sepele dan tetap berfokus pada pekerjaannya hal ini dikarenakan adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun kepada atasan dimana para karyawan bisa langsung berkonsultasi kepada pimpinan atau rekan kerja tentang masalah yang dihadapinya.

## 2. Pengolahan Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini :

#### 1) Kepuasan Kerja

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X1)**

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r Hitung	r Tabel	KET.
1.	1	0,907	0,263	Valid
2.	2	0,729	0,263	Valid
3.	3	0,822	0,263	Valid
4.	4	0,814	0,263	Valid

5.	5	0,853	0,263	Valid
6.	6	0,693	0,263	Valid
7.	7	0,719	0,263	Valid
8.	8	0,747	0,263	Valid
9.	9	0,804	0,263	Valid
10.	10	0,720	0,263	Valid
11.	11	0,747	0,263	Valid
12.	12	0,759	0,263	Valid
13.	13	0,762	0,263	Valid
14.	14	0,846	0,263	Valid
15.	15	0,824	0,263	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2017

menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## 2) Komitmen

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Komitmen (X2)**

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r Hitung	r Tabel	KET.
1.	1	0,889	0,263	Valid
2.	2	0,885	0,263	Valid
3.	3	0,876	0,263	Valid
4.	4	0,838	0,263	Valid
5.	5	0,817	0,263	Valid
6.	6	0,832	0,263	Valid
7.	7	0,854	0,263	Valid

8.	8	0,906	0,263	Valid
9.	9	0,901	0,263	Valid

*Sumber : data primer yang diolah, 2017*

menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 3) Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

**Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas OCB (Y)**

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r Hitung	r Tabel	KET.
1.	1	0,853	0,263	Valid
2.	2	0,822	0,263	Valid
3.	3	0,905	0,263	Valid
4.	4	0,842	0,263	Valid
5.	5	0,831	0,263	Valid
6.	6	0,839	0,263	Valid
7.	7	0,825	0,263	Valid
8.	8	0,819	0,263	Valid
9.	9	0,852	0,263	Valid
10.	10	0,872	0,263	Valid
11.	11	0,846	0,263	Valid
12.	12	0,858	0,263	Valid
13.	13	0,848	0,263	Valid

*Sumber : data primer yang diolah, 2017*

### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara One Shot atau sekali pengukuran saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai cronbach Alpha  $> 0,6$  (Nunally, 1967 dalam Ghozali, 2015). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepuasan Kerja (X1)	0.949	15
Komitmen (X2)	0.953	9
OCB (Y)	0.964	13

Sumber : data rimer yang diolah 2017

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

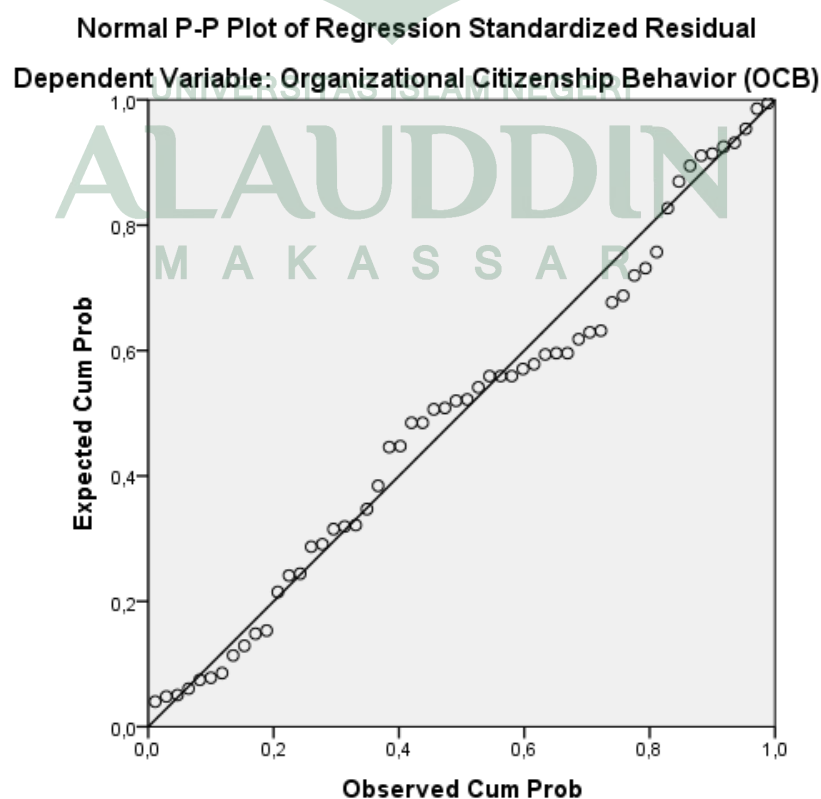
Menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2015).

**Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram**



Adapun penelitian ini juga dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual for Komitmen, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)
N	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	4.43087264
Most Extreme Differences	
Absolute	.098
Positive	.098
Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z	.735
Asymp. Sig. (2-tailed)	.653

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka 0,735 dan memiliki nilai asymptotic Sig. Sebesar 0,653 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2015). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenirietas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas diantara variable bebas

(Ghozali, 2015). Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

#### 4.12 Hasil uji multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepuasan Kerja	,765	1,306
Komitmen	,765	1,306

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

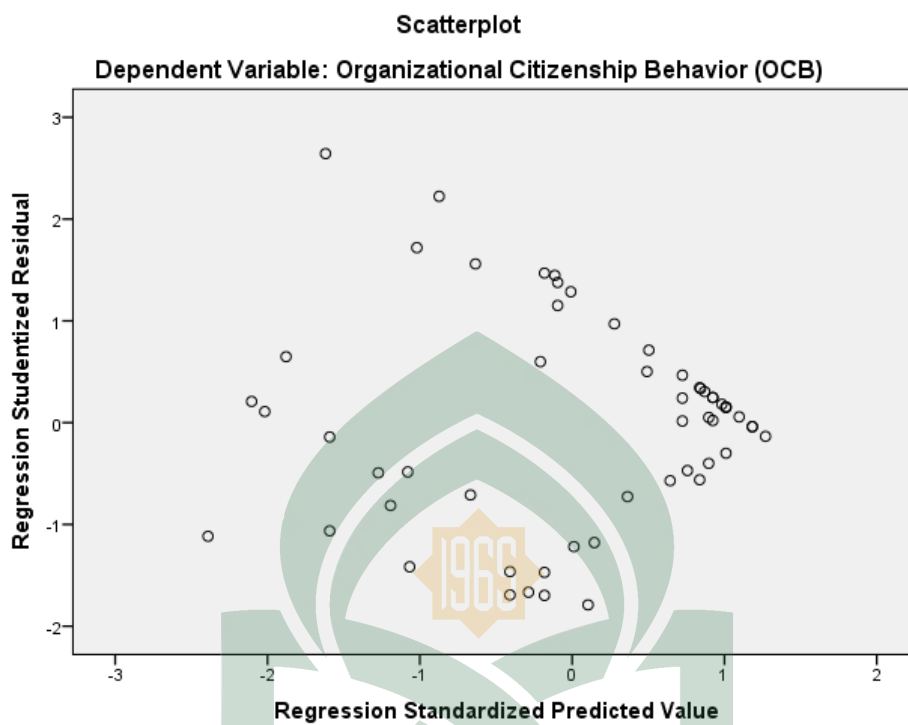
Pada tabel tersebut terlihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, yaitu Kepuasan Kerja sebesar 1,306 dan komitmen sebesar 1,306 dan nilai Tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.10 yaitu Kepuasan Kerja dan komitmen masing-masing sebesar 0,765 yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21.



**Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas**



Oleh karena untuk seluruh variabel bebas pada gambar di atas menunjukkan plot data yang menyebar acak dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel bebas tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa ragam (variens) untuk variabel bebas adalah homogen/sama (tidak terjadi heteroskedastisitas).

#### 4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) yang dapat dilihat dari Durbin Watson (DW-test) pada tabel model summary. Pada

penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>a,b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.535

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dengan Kriteria uji DW adalah sebagai berikut (Santoso, 2012):

- $DW < -2$  = ada autokorelasi positif
- $-2 < DW < +2$  = Tidak ada autokorelasi
- $DW > +2$  = ada autokorelasi negatif

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1.535 Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai dw berada diantara +2 dan -2 atau yaitu  $-2 < 1.535 < +2$ . Berarti dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai pengamatan bersifat bebas (tidak ada autokorelasi).

### 3. Analisis Data

#### a. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil tabel uji spss versi 21 dengan variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB.

**Tabel 4.14 Persamaan Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,394	5,885	
1 Kepuasan Kerja	,422	,099	,449
Komitmen	,553	,142	,411

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficient, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,394 + 0,422X_1 + 0,553X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 12,394. Angka tersebut menunjukkan tingkat OCB bila tingkat Kepuasan Kerja dan Komitmen diabaikan.
- 2) Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,422. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Kepuasan Kerja terhadap tingkat OCB. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Kepuasan Kerja, maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar variabel penyalinya 0,422 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan

- 3) Variabel Komitmen memiliki nilai koefisien sebesar 0,553. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Komitmen terhadap OCB. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan komitmen maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar koefisien penyalinya 0,553 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.532	4.514	1.535

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2015 ).

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB karyawan. Berdasarkan hasil

olah data menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,549 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54% OCB pada perusahaan PT. Semen Tonasa dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu kepuasan kerja dan komitmen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena  $R^2$  bernilai lebih dari setengah dari factor yang mempengaruhi OCB.

b. *Uji F (Uji Simultan)*

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.562	2	656.781	32.237	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1079.795	53	20.373		
	Total	2393.357	55			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,237 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf

Signifikansi 5 % sebesar 3,17 sehingga dari hasil perhitungan tampak bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $32,237 > 3,17$ ) dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB.

Sehingga *hipotesis peratma (H1)* yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB dapat diterima.

c. *Uji t (Uji Parsial)*

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $sig < 0.05$ ). Dalam penelitian ini  $T_{tabel}$  yang digunakan adalah 1,674. Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Perhitungan Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,394	5,885		2,106	,040
1 Kepuasan Kerja	,422	,099	,449	4,254	,000
Komitmen	,553	,142	,411	3,898	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan tabel di atas, maka pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,254 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $4,254 > 1,674$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), dengan demikian variabel *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Dengan demikian ***hipotesis kedua (H2)*** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB diterima.

2) Pengaruh Komitmen terhadap OCB

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Komitmen terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,898 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $3,898 > 1,674$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), dengan demikian variabel *komitmen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dengan demikian ***hipotesis ketiga (H3)*** yang menyatakan bahwa komitmen secara parsial berpengaruh terhadap OCB diterima.

## 5. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

karyawan PT. Semen Tonasa. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,237 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf Signifikansi 5 % sebesar 3,17 sehingga dari hasil perhitungan tampak bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $32,237 > 3,17$ ) dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan kerap kali melakukan aktivitas atau pekerjaan yang positif meskipun pekerjaan tersebut diluar dari pekerjaan formalnya serta tidak mendapatkan penghargaan atau reward dari pekerjaan tersebut, namun sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi.

Selanjutnya hasil ini juga sejalan dengan beberapa penelitian salah satunya yang dilakukan oleh Puput (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan secara simultan mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan



*organizational citizenship behavior* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,288. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 28,8%. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Hutomo (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan sebesar ( $\Delta$ ) 0,155. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan di BPAD DIY.

Adapun jika dilihat dari nilai  $R^{\text{square}}$  yang dihasilkan yaitu sebesar 0,549 nampak bahwa secara kualitas, kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap OCB pada karyawan PT. Semen Tonasa sebesar 50% dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu kepuasan kerja dan komitmen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena  $R^{\text{square}}$  bernilai setengah dari factor yang mempengaruhi OCB. Hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* yang seringkali dilakukan oleh karyawan di PT. Semen Tonasa diantaranya dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang secara bersama – sama dimiliki oleh karyawan tersebut, yang dalam hal ini

tingkat pengaruh tersebut bernilai setengah dari berbagai faktor yang memengaruhi. Bisa jadi ada variabel lain yang lebih mempengaruhi tingkat OCB karyawan PT. Semen Tonasa.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang secara langsung memengaruhi OCB melalui beberapa dimensi yaitu *Altruism*, artinya Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Hal ini sejalan dengan sikap para karyawan yang telah memiliki kepuasan kerja dimana mereka akan berusaha untuk membantu rekan kerjanya yang mengalami kendala atau kesulitan. Hal ini disebabkan karena adanya *Coworker Satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerjanya yang juga secara langsung berkaitan dengan dimensi *Courtesy* yang bisa dilihat dari seirngnya karyawan melakukan konsultasi kepada atasan atau teman sekerja sebelum mengambil tindakan. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan memunculkan perilaku OCB apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Seperti diketahui sebelumnya hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,254 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $4,254 > 1,674$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian variabel *kepuasan* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih. SY (2013) yang menunjukkan Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.171 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 yang lebih besar dari 0,000 hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM dan rekan kerja masih menjadi faktor yang signifikan terhadap OCB pada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dengan beberapa indikator seperti gaji, tugas pokok, promosi, supervisi dan rekan kerja, aturan, serta kondisi kantor menjadi faktor yang signifikan terhadap OCB pada karyawan. Artinya, karyawan pada PT. Semen Tonasa sebagian besar termotivasi untuk melakukan perilaku OCB dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab yang

diberikan, tugas pokok yang sesuai, adanya jenjang karir yang jelas dan hubungan baik dengan pimpinan perusahaan, hubungan baik dengan rekan kerja, aturan-aturan yang ada dalam perusahaan serta kondisi kantor.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa indikator mendapatkan Skor yang tinggi dalam hal kepuasan kerja. Adapun beberapa indikator tersebut antara lain, kesempatan promosi. Artinya, kesempatan promosi selalu diadakan dalam perusahaan PT. Semen Tonasa sehingga tentunya membuka peluang lebih besar kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Collquitt, LePine, Wesson (2011) tentang beberapa kategori kepuasan kerja salah satunya yaitu *Promotion Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. (Wibowo, 2015).

Indikator yang lain yaitu Supervisi, dimana kepala perusahaan bersikap adil dengan semua bawahannya. Artinya, para karyawan yang ada pada PT. Semen Tonasa sebagian besar berpendapat bahwa kepala perusahaan telah bersikap adil kepada para karyawannya. Hal ini juga sesuai dengan kategori kepuasan kerja *Supervision Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka. hal ini selanjutnya diperkuat oleh teori Kreitner dan Kinicki (2001 : 225)

tentang unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja salah satunya yaitu, *Equity* (Keadilan) artinya yaitu kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja . Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibanding dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya. (Wibowo, 2014 ). Selanjutnya adanya *Role Perfection* (Persfektif peran) merupakan sejauh mana orang memahami tugas atau peran yang diberikan padanya atau yang diharapkan untuk dilakukan (Taufiq, 2017 : 17). Hal ini dapat dilihat pada perusahaan PT. Semen tonas yang sebagian besar karyawannya telah bekerja sesuai dengan keterampilan atau kemampuannya, hal inilah yang juga secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Tetapi hubungan ini diperlemah oleh adanya persepsi keadilan. Pada dasarnya, apabila anda merasa bahwa supervisor, prosedur organisasi, atau kebijakan gaji tidak adil, kepuasan kerja anda akan menurun secara signifikan. Namun ketika anda menganggap bahwa semua hal ini cukup adil, anda memiliki kepercayaan lebih terhadap perusahaan dan lebih bersedia secara sukarela untuk melakukan sesuatu yang melampaui tuntutan kerja normal anda. (Robbins dan Coulter, 2010 ). Tentunya dengan beberapa indikator kepuasan kerja yang telah terpenuhi secara

langsung akan memunculkan OCB dalam setiap karyawan yang artinya para karyawan rela melakukan tugas diluar pekerjaan formalnya.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Komitmen terhadap variabel OCB menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,898 dengan signifikansi sebesar 0,000 Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $3,898 > 1,674$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), dengan demikian variabel *komitmen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Persentase skor dari beberapa indikator pertanyaan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi secara umum dari pegawai PT. Semen Tonasa yang diukur dari item pertanyaan yang diajukan sebagian besar menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan beberapa indikatornya, seperti karyawan yang bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan perusahaan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu indikator dari item pertanyaan yang memiliki respon yang tinggi yaitu adalah *Continuance Commitment* dimana karyawan pada perusahaan sebagian besar tetap ingin bertahan menjadi bagian dari perusahaan dengan beberapa pertimbangan baik dari segi insentif,

kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lainnya. Selain itu, tingginya *Continuance Commitment* karena pada indikator ini karyawan menyatakan dampak serius apabila meninggalkan PT. Semen Tonasa karena minimnya peluang kerja yang tersedia. Tinggi dan ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat karyawan PT. Semen Tonasa tidak akan meninggalkan perusahaan, sehingga karyawan akan tetap memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut.

Indikator lainnya yang juga mendapatkan respon yang tinggi ada pada *Affective Commitment* dimana para karyawan sebagian besar telah memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan. Hal ini dipengaruhi juga oleh perusahaan yang sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang tentunya secara langsung memperkuat ikatan emosional karyawan seperti contohnya kegiatan arisan yang diadakan didalam perusahaan PT. Semen Tonasa, donor darah, dan kegiatan-kegiatan lainnya.

Komitmen tinggi atas nilai-nilai dasar dan ikatan emosional yang dimiliki tersebut diantaranya yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu yang berkontribusi positif melebihi standar kerjanya (OCB), sehingga diharapkan dengan perilaku *citizenship* ini tujuan dan nilai – nilai dasar yang diperjuangkan dapat tercapai.

Selanjutnya menurut Wibowo menyatakan bahwa tanda komitmen positif : pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah,

melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah : mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif (Wibowo, 2014 ).

Mowday, Porter, & Steers (1982) menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian komitmen organisasi yang kuat akan memunculkan perilaku ekstra atau OCB yang didasari oleh keinginannya sendiri (Thessa & Ungung, 2018).



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sehubungan dengan permasalahan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan PT. Semen Tonasa. Beberapa indikatornya seperti gaji, tugas pokok, promosi, supervisi dan rekan kerja, aturan, serta kondisi kantor menjadi faktor yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan PT. Semen Tonasa. Semakin tinggi tingkat indikator yang dicapai maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang tentunya secara langsung meningkatkan OCB karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan PT. Semen Tonasa. Beberapa indikatornya yaitu Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment menjadi faktor yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan PT. Semen Tonasa.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Semen Tonasa. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan didukung dengan komitmen organisasi yang dimiliki maka mendorong karyawan untuk melakukan perilaku ekstra atau *organizational citizenship behavior (OCB)*.

## B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan PT. Semen Tonasa. Oleh karena itu, perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian terhadap hal-hal yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan beberapa aspek yang harus diperhatikan yaitu gaji, tugas pokok, promosi, supervisi dan rekan kerja, aturan, serta kondisi kantor. Pimpinan perusahaan diharapkan lebih meningkatkan peran kepemimpinan dengan karyawan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Semen Tonasa dengan mempertimbangkan kembali beberapa hal seperti gaji, apakah sudah sesuai dengan yang seharusnya mereka dapatkan. Tugas pokok, penempatan kerja karyawan harus lebih diperhatikan apakah sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kegiatan lembur pada saat libur dan kunjungan-kunjungan di luar jam kerja, dengan cara mengukur kembali beban pekerjaan setiap karyawan, apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada saat jam kerja maka perusahaan tidak perlu memberlakukan jam lembur pada hari libur dan diluar jam kerja. Kondisi kantor yang harus diperhatikan agar para karyawan juga lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya.
2. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan bermacam cara seperti, pemberian *reward* atau

penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi setiap tahunnya. Hal ini berfungsi untuk membangun semangat dan motivasi dalam diri karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa agar lebih produktif kembali. Sering mengadakan kegiatan –kegiatan yang melibatkan karyawan baik pada acara formal maupun acara non formal, seperti pada rapat-rapat, kegiatan arisan, dan kegiatan lainnya. Tujuan dari pelibatan karyawan tersebut adalah agar karyawan lebih merasa memiliki dan merasa dipercaya oleh perusahaan yang tentunya akan meningkatkan komitmen dari karyawan tersebut.



## Daftar Pustaka

- Agus, Elisabeth. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
- Amir, Taufiq. 2017. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana
- Aprilyanti, Selvia. 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)*. Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tridianti Palembang.
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan terjemahnya*, Jakarta Timur : Pustaka Al-Kautsar, 2016
- Ferdinand, Augusty T. *Metode Penelitian Manajemen (Edisi II)*. Semarang: BP Undip, 2006.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa, V.A. Yuwono, dkk. Yogyakarta. Andi
- Ghozali, Imam. 2015. *Apilikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: BP Undip,
- Ghozali, Imam. 2015. *Apilikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: BP Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- <http://www.sementonasa.co.id>
- Imam Jalaluddin Al-Mahali. 2010. *Tafsir JALALAIN*. Cetakan ketujuh. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Ivancevich, John.M, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Laksmi Dewi, Putri. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal, Dan Informal Regional Ii Semarang*. (Skripsi). Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Mahendra, Adya Dwi. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

- Muranaka, Shigemi. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar*. (Online)
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset
- Panggabean, M.E,Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Parulian Simanullang Mangasi, Erick. 2010. *Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler Angkatan 2006 Fe Uns)*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- PB, Triton.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama . Jakarta Selatan : Oryza
- Ratnaningsih, SY. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(Jurnal)
- Robbins dan Coulter, 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Singgih, Santoso. 2012. *Panduan Lengkap SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organizational*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Subkhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke enam belas. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinas*. Cetakan kelima. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta : Kencana.
- Syaikh shalih bin Abdul Aziz bin Muhammad Alusy Syaikh. 2013.Tafsir Al-Muyassar. Cetakan ketiga. Semanggi/Solo : An-naba
- Tafsir Nurul Quran, Jilid 4, Hal. 297-298)
- Thessa, & Ugung, 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*.Fakulta Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Thoha, Miftah. 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*. Cetakan kedua. Jakarta : Rajawali Pers.

Vannecia, Eddie, Roy. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. Universitas Kristen Petra

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta: Rajawali Pers

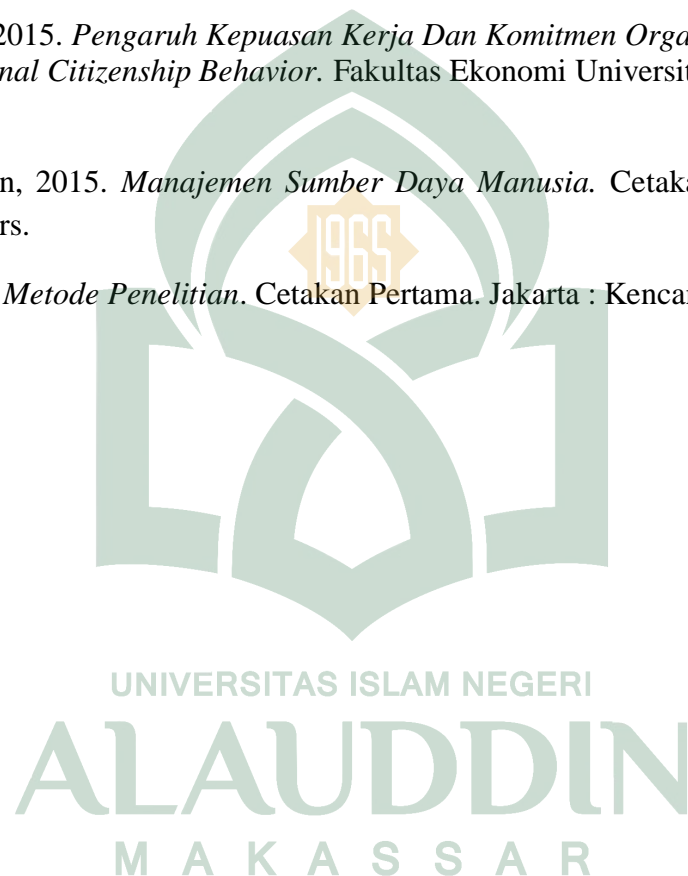
Wibowo, Aryo Hutomo. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Bpad Diy (Skripsi)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta. : Rajawali Pers.

Wulandari, Puput. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Yusuf, Burhanuddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana



## RIWAYAT HIDUP



**NAHRUL HAYAT MUHTAR**, dilahirkan pada tanggal 5 Oktober 1994 di Desa Batukaropa, Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara, buah cinta pasangan Muhtar dan Rosmiati.

Penulis memulai pendidikan di SDN 196, Kecamatan Bulupoddo, Kabupaten Sinjai pada tahun 2000, pindah sekolah di SDN 103 Kecamatan Sinjai Utara pada tahun 2004 dan tamat pada tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Sinjai Utara, Kabupaten Sinjai pada tahun yang sama dan tamat pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di kota yang sama, yakni di SMA Negeri 2 Sinjai Utara pada tahun 2009 dan tamat pada tahun 2012.

Pada tahun 2012, penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Tahun 2018 penulis menyelesaikan studinya dengan diterimanya Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt. Semen Tonasa ”*

Pengalaman organisasi penulis salah satunya adalah menjadi pengurus di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Seni Budaya eSA periode 2016 & 2017.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R